

УДК 330.342.24

ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ И ГУМАНИСТИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ ФИРМЕ

Беляев К.И., студент группы ПЭМ-231, I курс
Научный руководитель: Жернов Е.Е., к.э.н., доцент,
заведующий кафедрой экономики
Кузбасский государственный технический университет
имени Т.Ф. Горбачева
г. Кемерово

Активное внедрение искусственного интеллекта (далее – ИИ) в производственную и хозяйственную системы интеллектуальной фирмы побуждает по-новому акцентировать гуманистическое управление ее персоналом. Актуальность такого исследования обусловлена тем, что под сомнение при внедрении ИИ ставится вопрос о главном ресурсе интеллектуальной фирмы. Так, например, исследователи Волгоградского государственного технического университета считают, что для эффективного взаимодействия с роботами человечеству необходимо отказаться от идеи превосходства в отношениях с ними [9]. При этом возникают нравственно-этические проблемы использования ИИ: «Но вместе с тем <внедрением ИИ> мы всё ещё задумываемся, не то чтобы всё ещё, а мы и должны задумываться о том, как будет ощущать себя человек среди машин – машин в широком смысле этого слова. Где границы развития искусственного интеллекта? Подобные этические, нравственные, социальные вопросы вызывают серьёзные споры в нашей стране, да и во всём мире» [6].

Сущность проблемы раскрывает следующий кейс (составлен автором по [1; 7; 10; 11]). В ноябре 2023 года в мировых социальных сетях живо обсуждали пятидневный кадровый «переворот» в интеллектуальной американской компании OpenAI. Свою деятельность OpenAI начала в 2015 году. Ее учредители, в числе которых И. Маск и С. Альтман, создавали ее как «открытую организацию, работающую на интересы всего общества, а не отдельных корпораций или даже государств. Предприниматели предполагали, что не допустят концентрации возможностей, предоставляемых ИИ, в одних руках. Разработанная в OpenAI большая языковая модель GPT и построенный на ее основе диалоговый бот ChatGPT с искусственным интеллектом» [7] привели к резкому оживлению в этой сфере инноваций.

Причиной кадрового конфликта прошлого года стало неожиданное увольнение С. Альтмана. Решение об отставке официально объяснили тем, что Альтман «не был всегда откровенен в своем взаимодействии с советом директоров», что якобы мешало ему выполнять свои обязанности. Одним из инициаторов этого решения стал И. Суцкевер – главный научный сотрудник и

сооснователь компании. Он переживал, что Альтман не уделяет должного внимания потенциальной опасности людям от искусственного интеллекта. Как известно, амбициозная цель OpenAI – разработка «искусственного общего интеллекта» (AGI), сравнимого по уровню развития с человеческим интеллектом. И. Суцкевер много раз выражал свои опасения о том, что в какой-то момент искусственный интеллект может стать опасным для человечества.

Разногласия топ-менеджеров касались и скорости разработки так называемого генеративного искусственного интеллекта, способов коммерциализации продуктов и мер, необходимых для уменьшения их возможного вреда для общества. Возможности так называемого «генеративного ИИ» в свои сервисы уже внедрили Microsoft, Google и Zoom – международные ИТ-гиганты. Спрос на оборудование для обучения нейросетей и их дальнейшего инференса вырос кратно, обеспечив производителям GPU рекордные продажи. Это могло стать причиной возникновения противоречий между сторонниками ответственного безопасного использования технологий ИИ в OpenAI» [7] и теми, кто выступает за ее безусловную коммерциализацию.

Черета увольнений продолжилась: после Альтмана компанию покинул еще один сооснователь OpenAI Г. Брокман. Тогда же в открытом письме руководству о своем намерении уйти сообщили еще около 700 сотрудников.

Спустя пять дней было объявлено, что С. Альтман «вернется к исполнению своих обязанностей в должности генерального директора (СЕО) OpenAI. Продолжит свою карьеру в компании и экс-президент ИИ-стартапа Г. Брокман, покинувший свой пост в знак солидарности с отправленным в отставку СЕО» [1]. И. Суцкевера в руководстве компании уже не было. Его роль в перевороте внутри совета директоров стала отражением борьбы за власть между исследовательским и продуктовым подразделениями компании. Если смотреть шире, разногласия связаны с разделением между коммерческой и некоммерческой природой OpenAI как интеллектуальной фирмы.

Кроме событий на уровне топ-менеджмента компании, важно отметить поведение ее сотрудников: почти 700 из 770 (более 90%) работников OpenAI потребовали от совета директоров компании незамедлительно уйти в отставку после увольнения С. Альтмана. Они поставили ультиматум: «Если правление не уйдет, то уйдут сотрудники» [10]. Этот факт свидетельствует о высоком уровне профессионального сознания работников интеллектуальной фирмы и наглядно показывает, что самое главное в управлении интеллектуальной фирмой – подбор нужного персонала, а не упование на мифический «интеллект фирмы» [3]. Особое социально-экономическое значение здесь придается технологии управления знаниями персонала [4].

Итак, представленный кейс позволяет сделать следующие важные в контексте темы исследования выводы. 1. Ядром кадровых корпоративных конфликтов интеллектуальной фирмы является искусственный интеллект. 2. Разногласия сторон конфликта связаны с разделением между коммерческой и некоммерческой природой интеллектуальной фирмы. Разномыслие наблюдается и в отношении скорости разработки генеративного искусственного ин-

теллекта, и способов коммерциализации продуктов, и поиска мер, необходимых для уменьшения их потенциального вреда для общества. 3. Возникновение противоречий в OpenAI между сторонниками социально ответственного использования технологии ИИ и теми, кто выступает за ее безоговорочную коммерциализацию. 4. Борьба за власть в одной из главной ИИ-компаний идет между реальными людьми, а не ботами – «Microsoft, крупнейший инвестор разработчика ChatGPT, будет добиваться включения в совет директоров OpenAI своего представителя, дабы уйти в будущем от подобных эксцессов» [7].

Выход из подобных ситуаций нам видится в гуманистическом подходе к их анализу и разрешению [2; 8]. Анализ кейса показывает, что для предотвращения кадровых конфликтов внедрение цифровой технологии ИИ на уровне фирмы надо начинать с решения этических вопросов человеческих отношений [5], а не с технико-технологических, какими бы сложными они не казались. В интеллектуальной фирме работают люди, а не ИИ, поэтому целью всех инноваций должно быть благо человека труда.

Список литературы:

1. Альтман возвращается в OpenAI в качестве генерального директора с новым составом совета директоров без Суцкевера [Электронный ресурс]. – URL: <https://habr.com/ru/news/775552/>.
2. Дзялошинский, И. М. Искусственный интеллект: гуманитарная перспектива // Вестник Новосибирского государственного университета. Серия: История, филология. – 2022. – Т. 21, № 6. – С. 20–29. – DOI 10.25205/1818-7919-2022-21-6-20-29. – EDN TNLNGV.
3. Жернов, Е. Е. О корректности категории «интеллект фирмы» // Проблемы экономики и управления: социокультурные, правовые и организационные аспекты : сборник статей магистрантов и преподавателей КузГТУ / Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева. Том пятый выпуск. – Кемерово: Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф. Горбачева, 2023. – С. 72–80. – EDN EUAEVU.
4. Жернов, Е. Е. Цель и средство управления знаниями: перевод неформализованных знаний в знания формализованные // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. – 2023. – Т. 8, № 1(27). – С. 63–73. – DOI 10.21603/2500-3372-2023-8-1-63-73. – EDN YEXULU.
5. Жернов, Е. Е., Кочергин, Д. Г. Этические проблемы цифровизации образования // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2021. – № 4. – С. 64–70. – DOI 10.54509/22203036_2021_4_64. – EDN GWZSAR.
6. Конференция «Путешествие в мир искусственного интеллекта». Президент России [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/transcripts/72811>.

7. «Переворот» в главной ИИ-компании мира с треском провалился. Уволенный гендиректор вернулся, зачинщики бунта лишены должностей [Электронный ресурс]. – URL: https://biz.cnews.ru/news/top/2023-11-22_perevorot_v_glavnoj_ii-kompanii.

8. Рязанцева, И. В., Самойлюк, Т. А. Гуманистический подход к управлению человеческими ресурсами // Теория и практика общественного развития. – 2016. – № 6. – С. 76–78. – EDN WCKYHT.

9. Ученые заговорили о соблюдении интересов роботов [Электронный ресурс]. – URL: <https://mirnov.ru/lenta-novostej/uchenye-zagovorili-o-soblyudenii-interesov-robotov.html>.

10. Microsoft готовит свой офис LinkedIn в Сан-Франциско к возможному приёму сотен сотрудников OpenAI [Электронный ресурс]. – URL: <https://habr.com/ru/news/775546/>.

11. OpenAI объявила о возвращении уволенного Альтмана на пост гендиректора [Электронный ресурс]. – URL: https://www.rbc.ru/technology_and_media/22/11/2023/655da84c9a794742c9e96326.